

Roma, 5 novembre 2012

Prot . n. 809 / AGC

SPETT.LE
DIREZIONE GENERALE
PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA
MINISTERO DEL LAVORO
VIA FLAVIA, 6
00185 ROMA

Oggetto: istanza di interpello ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 – contratto a tempo determinato.

L'articolo 1, comma 9, lettera h) della legge 28 giugno 2012, n. 92 ha elevato a sessanta o novanta giorni l'intervallo di tempo da rispettare nella successione di due contratti a tempo determinato di durata rispettivamente fino a sei mesi o superiore a sei mesi, individuando i casi in cui tale intervallo può essere ridotto rispettivamente a venti o trenta giorni.

L'articolo 46-bis, comma 1, lettera a) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, ha previsto che i termini ridotti sopra riportati trovino applicazione anche con riferimento alle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché per le attività di cui al comma 4 ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001 e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In attesa che la contrattazione collettiva, ad ogni livello, svolga le ulteriori funzioni ad essa demandate, si ritiene opportuno richiedere che codesta Direzione confermi l'immediata operatività della norma stessa per la parte riferita al citato comma 4 ter.

In applicazione di tale previsione, Federalberghi e le altre organizzazioni comparativamente più rappresentative hanno sottoscritto l'Avviso comune 12 giugno 2008, successivamente trasposto nel vigente CCNL Turismo 20 febbraio 2010 con il quale, in considerazione del sostanziale e imprescindibile collegamento esistente nel settore tra occupazione e andamento dei flussi di clientela, hanno recepito la nozione turistica di stagionalità, nella quale sono tenuti in considerazione i diversi aspetti ciclici, climatici, festivi, feriali, fieristici ecc., qualificando come stagionali i contratti stipulati a fronte di:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha inoltre assimilato a tali ipotesi, per gli effetti di cui al richiamato comma 4 ter, anche i casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

Ad avviso della scrivente Federazione le suddette fattispecie, come elencate dagli articoli 87, 82 e 83 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 (allegati), rientrano tra quelle richiamate dal citato articolo 46 bis. Considerata l'importanza della materia, si richiede pertanto di confermare che, con riferimento ai contratti a tempo determinato riconducibili ai predetti articoli, l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra due diversi contratti a tempo determinato è pari a venti o trenta giorni, a seconda che la durata di tali contratti sia fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Alessandro Massimo Nucara)

22 novembre 2012



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0021779

Alla Federalberghi

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004- contratto a tempo determinato ex D.Lgs. n. 368/2001 – modifiche alla disciplina degli intervalli, L. n. 92/2012 e D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012).

La Federalberghi ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 1, comma 9 lett. h), L. n. 92/2012 nella parte in cui, modificando l'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001 ed elevando a 60 e 90 giorni gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, individua anche i casi in cui i medesimi intervalli possono essere ridotti rispettivamente a 20 o 30 giorni.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione di cui all'art. 46 bis, comma 1, lett a) del D.L. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012) – afferente l'applicabilità della riduzione degli intervalli anche per le attività di carattere stagionale di cui al comma 4 *ter* dell'art. 5 – possa considerarsi immediatamente applicabile anche nelle ipotesi di discipline contrattuali adottate anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 e del D.L. n. 83/2012.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato occorre muovere dalla lettura dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001 così come riformulato dai recenti interventi normativi.

Nello specifico, l'art. 5, comma 3, ultimo periodo stabilisce che “*i termini ridotti di cui al primo periodo [20 e 30 giorni] trovano applicazione per le attività di cui al comma 4 ter e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

Il comma 4 *ter* citato, a sua volta, dispone che “*le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che*

saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”.

In relazione alle citate norme, pertanto, è possibile ritenere che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi *ex lege* ridotti per tutte le ipotesi indicate dall’art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 368/2001 e pertanto anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali in applicazione dello stesso 4 ter.

Ciò premesso, si ritiene che ogni eventuale disciplina adottata in sede collettiva anteriormente all’entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi dell’art. 5, comma 4 ter, possa ritenersi pienamente efficace anche ai fini della individuazione delle ipotesi di riduzione degli intervalli tra due contratti a tempo determinato.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

ADB - 1471